



Comune di Grosseto

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Verbale n.7/2017

Il giorno 12 giugno 2017, alle ore 09.30, si è riunito, il Nucleo di Valutazione presso la sede del Comune di Grosseto, alla presenza dei sotto elencati componenti:

dott. Paolo SALVI **Presidente**

dott. Massimo CERVONI **Componente**

Assente giustificato il dott. Alfonso MIGLIORE **componente**

Svolge le funzioni di segreteria la dipendente Alessia Gaggioli, assegnata dal Comune di Grosseto.

PREMESSO che:

Il numero complessivo degli obiettivi previsti dal P.E.G. per l'anno 2016 appare del tutto ragionevole e adeguato alle dimensioni dell'Ente soprattutto se rapportato al numero degli obiettivi previsti nell'anno 2013 e pari a n. 242, a dimostrazione che nel corso degli anni si è proceduto ad un efficace lavoro di adeguamento degli strumenti di programmazione economico-finanziaria in linea con la normativa vigente e con le esigenze del Comune;

Tale impostazione appare coerente con il dispositivo delle norme e soprattutto con l'obiettivo di rendere il Comune in grado di gestire la propria performance controllandone i livelli,

Preso atto degli esiti del referto del Servizio Controlli Interni che con nota prot. n. 74696 del 12.06.2017 ha trasmesso la relazione finale relativa alla verifica in ordine al grado di raggiungimento degli obiettivi della gestione per l'anno 2016 (relazione sulla performance anno 2016);

Considerato il contenuto del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", come modificato dal D. Lgs. 1 agosto 2011, n. 141 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15".

Considerato che le predette disposizioni legislative comportano che:

- ✓ la misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti del Comune sia finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- ✓ il sistema di misurazione e valutazione della performance sia altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'ente, in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- ✓ l'amministrazione valuti annualmente la performance organizzativa e individuale e che, a tale fine adottati, con apposito provvedimento, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, il quale sulla base delle logiche definite dai predetti principi generali di misurazione, costituisce il Sistema di misurazione dell'Ente;

Rilevato inoltre che il vigente "Sistema di misurazione e valutazione della performance", predisposto ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n.150/2009, in via di revisione parziale su proposta del nostro organismo, stabilisce che per "misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale" si intende una metodologia unitaria "valutazione integrata" che permette di valutare i dirigenti, l'area delle posizioni organizzative e i singoli dipendenti sulla base di criteri univoci di riferimento, di obiettivi comuni e delle interrelazioni organizzative e che la valutazione integrata serve ad agevolare e valorizzare la modalità del lavoro di squadra all'interno dei dipartimenti e tra i dipartimenti in una logica di massimo coinvolgimento dei collaboratori e di orientamento al risultato.

Preso quindi atto che il vigente "Sistema di misurazione e valutazione della performance", predisposto ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n.150/2009 ed approvato con deliberazione di G.C. n. 436 del 17.12.2013, prevede:

- a) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio;
- b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- c) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
- d) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni del regolamento di ordinamento;

Rilevato, in particolare, che la funzione di misurazione e valutazione delle performance organizzativa e individuale relativa alle posizioni di vertice della struttura organizzativa dell'Ente è svolta dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'art. 147 del D.Lgs n. 267/2000.

Considerato altresì che la relazione finale relativa alla verifica in ordine al grado di raggiungimento degli obiettivi della gestione per l'anno 2016, trasmessa dal Servizio Controlli Interni con nota prot. n. 74696 del 12.06.2017, è da intendersi come il documento che sostituisce la relazione sulla performance prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del decreto e costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Più in dettaglio, la Relazione deve evidenziare a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare.

In base all'art. 27, comma 2, del decreto, la Relazione deve anche documentare gli eventuali risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione ai fini dell'erogazione, nei limiti e con le modalità ivi previsti, del premio di efficienza di cui al medesimo articolo.

L'Organismo di Valutazione, sulla scorta delle singole schede-obiettivo inseriti nel PEG/PDO dell'anno di riferimento 2016 e in base alle relazioni finali rese dai Dirigenti e Responsabili di Posizione Organizzativa, ritiene la relazione presentata dal servizio Controlli Interni del comune esaustiva e completa, corredata da dati di sintesi e parti descrittive in grado di farne apprezzare compiutamente il grado di realizzazione degli obiettivi della gestione sia a livello di ente che di settore/servizio. La relazione inoltre analizza in dettaglio gli obiettivi parzialmente raggiunti, descrivendo le motivazioni adottate dai singoli dirigenti, e raccoglie gli esiti delle indagini effettuate per percepire per alcuni servizi il grado di soddisfazione dell'utenza (indagini di customer satisfaction).

Sulla scorta degli esiti del monitoraggio gestionale sopra descritto il Nucleo di Valutazione sta procedendo alla verifica in ordine all'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, dei programmi e degli altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico in termini di congruenza tra i risultati conseguiti e gli obiettivi predefiniti ed è nelle condizioni di poter concludere il processo valutativo per l'anno 2016 nei confronti del personale dirigente nelle migliori condizioni potendo disporre di dati certi e riscontrabili.

Per tutto quanto sopra affermato il Nucleo di Valutazione si ritiene soddisfatto del lavoro svolto dal Servizio Controlli Interni in fase di monitoraggio gestionale, anche tenendo conto del fatto che la struttura sta realizzando in maniera spedita la costruzione di un sistema integrato di performance management in grado di supportare i sistemi di pianificazione strategica, programmazione gestionale e controlli, e procede alla validazione della relazione presentata.

Il lavoro in questione permetterà anche di determinare, per ciascun Dirigente e Responsabile di posizione organizzativa, l'importo della retribuzione di risultato da liquidare, tenendo conto della decorrenza degli incarichi di responsabilità e del valore del fondo del salario accessorio, come anche della produttività collettiva per i dipendenti.

Resta inteso che le imminenti modifiche al decreto Brunetta annunciate dal Ministero della Funzione Pubblica in ordine alla gestione del ciclo della performance e ai sistemi di misurazione e valutazione della performance stessa comporteranno una revisione dell'intero impianto sin qui adottato dall'Ente d'intesa tra il nostro organismo e le strutture dell'Ente preposte.

Alle ore 14.15 la riunione viene conclusa e si aggiorna a data da destinarsi.

Dispone la trasmissione del presente verbale, per opportuna conoscenza, al Sindaco, al Segretario Generale, all'Assessore al Personale ed al Dirigente del Settore Gestione Risorse Umane.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

II PRESIDENTE